

# VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE MEDICIÓN PARA GESTIONAR LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LAS PYMES DE VALENCIANAS

## VALIDATING A MEASURE SCALE TO MANAGE THE FACTORS OF RISKS PSYCHOSOCIALS IN THE PERSONNEL IN VALENCIA'S PYMES

MARIBEL MORENO CABRERA  
AGUSTÍN MEJIAS  
ELIANA RODRÍGUEZ

Maestría de Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería Universidad de Carabobo,  
Valencia - Venezuela

### RESUMEN

Una de las debilidades que afecta directamente la productividad y competitividad en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) venezolanas es la falta de motivación del personal, esto causado por los riesgos psicosociales que enfrentan. Las PYMES valencianas afrontan problemas en su ambiente de trabajo por diversas causas; entre ellas, la inestabilidad e incertidumbre política, la falta de motivación, los estilos de liderazgo, la desorganización, las funciones no definidas, así como las pocas iniciativas gerenciales para garantizar un buen comportamiento organizacional. El objetivo principal de esta investigación es validar una escala de medición para gestionar los factores de riesgos psicosociales en el personal de las PYMES valencianas, haciendo uso de técnicas estadísticas, para identificar oportunidades de mejora. El enfoque de esta investigación es de carácter cuantitativo, partiendo del uso de un instrumento de medición basado en el modelo ISTAing para medir los factores de riesgo psicosociales. El ISTAing es una adaptación hecha por la Unidad de Estudios Ergonómicos de la Escuela de Ingeniería Industrial, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo (UNI ERGO); dicho instrumento esta basado en los estudios hechos por El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas) de España. Es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ) desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), el cual es un instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales e intervención preventiva. Con la aplicación en una muestra representativa de 90 personas se validó su uso para gestionar los factores de riesgo psicosociales percibido por el personal de las PYMES valencianas, y previa adecuación podría aplicarse en otras empresas similares.

**Palabras Claves:** Factores de riesgos psicosociales, ambiente de trabajo, análisis de datos

## ABSTRACT

One of weaknesses that affect directly the productivity and competitiveness in the Small and Medium Companies Venezuelans is the lack of motivation of the personnel, this caused by the risks psychosocials that face. The Venezuelan PYMES, confront crisis in its environment of work for diverse reasons, among them the instability and political uncertainty, the lack of motivation, the leadership styles, the disorganization, the not definite functions, as well as few managerial initiatives to guarantee a good behavior organizational. The purpose of this research is to validate a tool to manage the factors of risks psychosocials in the personnel in the Valencia's PYMES, using statistical analysis. The approach of this research is of quantitative character, departing from the use of an instrument of measurement based on ISTAing model to manage the environment of work. ISTAing, it is an adjustment done by the Unit of Ergonomic Studies of the School of Industrial Engineering, of the Faculty of Engineering of Carabobo's University (UNIERGO), the above mentioned instrument, this one based on the studies done by The Syndical Institute of Work, Environment and Health (Istas) of Spain, is an adjustment of the Questionnaire psychosocial I de Copenhagen (CoPsoQ) developed by the National Institute of Labour Health of Denmark (AMI), which is an instrument of Risk evaluation psychosocials and preventive intervention. With the application in a representative sample of 90 persons, was validated its use to evaluate the factors of risks psychosocials perceived by the personnel of the Valencia's PYMES, and previous adequacy might be applied in other companies.

**Key words:** Factors of risks psicossiales, Environment of work, Data analysis

## INTRODUCCIÓN

En la era actual, ante los continuos cambios a nivel mundial, las organizaciones se ven en la necesidad de producir más y con mayor calidad para poder permanecer en un mercado competitivo y globalizado. Las empresas venezolanas afrontan un gran reto de continuidad y desarrollo a partir de los recursos que internamente manejan, tales como personal, conocimiento, infraestructura, apoyadas principalmente en la existencia de profesionales con sólidos conocimientos, organizaciones orientadas al apoyo del sector, tecnología de vanguardia en el ámbito nacional e internacional, apertura de nuevos mercados, entre otros.

Sin embargo, es una realidad la poca planificación del crecimiento de las empresas, la deficiencia en la identificación de sus procesos, la desmotivación del personal, la limitada orientación hacia el desarrollo de ventajas competitivas y una marcada dificultad para la definición de los objetivos estratégicos, aunado al impacto que generan algunas medidas económicas y laborales del Estado, que afectan negativamente a la industria.

Es por ello que la alta gerencia tiene que recurrir a todos los mecanismos disponibles a fin de concretar sus objetivos y metas trazadas; estos mecanismos se refieren al planteamiento estratégico, aumento de capital, tecnología de punta, logística apropiada, adecuado uso de los recursos y establecimiento de políticas en materia de administración de personal y comportamiento organizacional. El desarrollo de los mecanismos o metodologías para alcanzar la competitividad y productividad tuvieron origen en los años 80, en Japón; las empresas japonesas redescubrieron las técnicas de ingeniería industrial, haciendo práctica la estadística y dándole al recurso humano un tratamiento especial por considerarlo el factor fundamental que aporta el conocimiento y la experiencia para agregar valor al producto.

Para que exista alta productividad del personal, debe crearse un ambiente donde las personas que pertenecen a la organización se sientan cómodas. Existen factores físicos y psicológicos que afectan este aspecto. Entre los factores físicos está un lugar de trabajo confortable, donde pueda encontrar todas las herramientas para desarrollar de manera eficiente su labor; el lugar debe ser iluminado, limpio y ubicado de acuerdo a su fin específico. Otro aspecto es el psicológico, en donde se mencionan las relaciones entre el empleado y sus compañeros de trabajo. También la forma como el superior se refiere a sus colaboradores, como los trata, como los incentiva y los promueve. Todos estos factores y otros que afectan el desarrollo del individuo dentro de la organización, conforman el clima de ésta, y de acuerdo a como se manejen dichos aspectos será un buen clima o mal clima. Por tanto, la ergonomía, no solo física sino psicológica, afecta de manera directa el clima organizacional de las empresas.

Después del “boom” de la Calidad Total, llamada “la estrategia japonesa», los empresarios han reconocido que hay que dirigir las empresas de manera diferente si quieren sobrevivir. Han buscado «aliarse» con sus proveedores mediante el estándar ISO-9000, que no es otra cosa que una guía básica de buena gerencia administrativa y operativa, expresada en normas y prácticas de manufactura y de aseguramiento de calidad, para satisfacer los requerimientos exigidos por los clientes en la contratación del pedido.

Dentro del sector empresarial venezolano se encuentran las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). Su importancia se evidencia con las cifras que presenta Erard, (1999) quien señala que este sector da empleo al 55% de toda la población activa, quedando el 17% empleado en la gran empresa, el 16% ocupado en el sector público y el 12% desempleado. Tomando por base el sector privado solamente, las PYMES generan el 77% del empleo de ese sector. En

Venezuela existen alrededor de 1.300.000 micro-empresas y unas 68.000 pequeñas y medianas empresas, de las cuales 56.000 son activas en comercio y servicio y 12.000 en manufacturas.

Por otra parte, según Sánchez (2004), en Venezuela, en los últimos años y como respuesta a lo anteriormente señalado, se ha intensificado la aplicación de la norma ISO-9001 y se puede decir que el resultado ha sido satisfactorio. Asimismo, las PYMES venezolanas, también en los últimos años, han buscado mejorar su competitividad debido a las exigencias del entorno, pero esto ha generado grandes retos por las debilidades que hay que afrontar y cambiar para poder llegar a implantar un sistema de gestión de la calidad. Como quedó demostrado en un trabajo reciente, las debilidades de las PYMES venezolanas se pueden resumir en los siguientes puntos (Sánchez, 2004):

1. Alta rotación de la mano de obra, debido a la escasa programación de planes de formación del personal por no considerarlo importante
2. Poca definición de objetivos estratégicos dirigidos a la creación de elementos de valor dentro de la misma, originado principalmente esto por el poco conocimiento de la misión y visión de la organización.
3. Toma de decisiones sin bases teóricas que lo sustenten, deficientes estudios sobre la situación financiera de la organización, poca planificación del crecimiento, limitados conocimientos sobre prácticas gerenciales, desactualización en los costos, poco establecimiento de indicadores de la gestión.
4. Carencia de organización de la producción; enfoques empíricos de distribución de planta, manejo de materiales y poco control de los procesos.
5. Mínima estrategia en la fijación de metas comunes con los clientes, lo que se revierte en incrementos de costos derivados de la "satisfacción" de requerimientos más que específicos.
6. Mucha sensibilidad en la relación entre socios, lo que debilita la estructura empresarial de la empresa.

Una de las principales debilidades que afecta directamente la productividad y competitividad en la PYMES venezolanas es la falta de motivación del personal, debido a los riesgos psicosociales que afronta el personal. Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos, según Villalobos, (1999) como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea; por lo tanto, no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

A los fines de la presente investigación, los Factores Psicosociales comprenden todos aquellos aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.), el entorno existente fuera de la organización (Ej. Exigencia doméstica) y aspectos del individuo (Ej. personalidad, actitudes) que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo. En este sentido, las situaciones que se dan en cualquier «sistema de trabajo».

El estrés es entonces, según Villalobos (1999), una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio, cuando éstas son percibidas como excesivas

o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo. El estudio del estrés ocupacional ha cobrado gran auge, dada sus implicaciones en la salud de los trabajadores y en el desempeño laboral.

## JUSTIFICACIÓN

Ante la presencia de factores negativos para el desarrollo de una empresa, la medición de los factores de riesgos psicosociales en el personal facilita la determinación de los elementos que pudieran estar perjudicando el ambiente y generando obstáculos para el crecimiento y desenvolvimiento de la organización. Por otro lado, si no existen riesgos psicosociales, es importante medirlo, debido a que ayudaría a diseñar planes de acción para mantener dicho ambiente laboral y generar un ambiente de mejora continua.

Además, existen diferentes normas internacionales que buscan el mejoramiento en el ambiente de trabajo del personal. Entre ellas se encuentran ISO 9001-2000, ISO 14001-2005 y OHSAS 18000. Por ejemplo, la norma ISO – 9001 señala que “la organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del producto o servicio prestado”. Por otro lado, existen leyes nacionales como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), que tiene como objetivo “Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

## METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló en un grupo de Pequeñas y Medianas Empresas de la ciudad de Valencia, estado Carabobo en Venezuela. Incluye varios sectores, como manufactureras y de servicios. Es importante señalar que el personal al cual se le aplicó la encuesta incluye todos los niveles de las organizaciones, desde operarios a directivos de las mismas.

El tamaño de la muestra es de 90 personas pertenecientes a seis PYMES; por conveniencia del autor, la muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico. Dicho muestreo se basó en una buena estrategia y el buen juicio del investigador, donde se tomaron elementos que se juzgan típicos o representativos. De cualquier manera, éste constituye un estudio descriptivo y de campo, ya que según Hernández et al. (2006) el estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, procesos, objetos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis.

Se utilizó como instrumento de medición un cuestionario estructurado llamado ISTAing; el modelo ISTAing es una adaptación hecha por la Unidad de Estudios Ergonómicos de la Escuela de Ingeniería Industrial, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo (UNIERGO). La escala ISTAing, presenta doce (12) variables, que fueron presentadas en forma aleatoria; además, cuenta con 4 variables auxiliares, necesarias para medir la validez del instrumento.

El ISTAing esta basado en los estudios hechos por El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas) de España, liderando la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ) desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) como un instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales e intervención preventiva, de probada utilidad para identificar y medir todas aquellas condiciones de organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y la consiguiente planificación de la acción preventiva. En su adaptación a la realidad española han participado, además de componentes de ISTAS, profesionales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya, de las Universidades Pompeu Fabra y Autònoma de Barcelona, del Departamento de Salud Laboral de Comissions Obreres de Catalunya, del Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, de la Mutua Fraternidad, y traductores profesionales. Explica Mocada, et al (2000)

El Autor antes mencionado explica que las Principales características del Instrumento son:

1. Identifica y mide factores de riesgo, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud. Está basado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita.
2. Está validado en el Estado Español y es fiable. Laado Español y es fiable. Laes fiable. Lale. La Laas  $\alpha$  de Cronbach (0,66 a 0,92) y los índices de Kappa (0,69 a 0,77) son altos.
3. Es un instrumento internacional: es de origen danés, y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia.
4. Es una metodología cuyos resultados permiten detectar áreas de mejora y el desarrollo de alternativas más saludables de la organización del trabajo.

Una vez recabados los datos y la información necesaria a través de las técnicas de recopilación de datos anteriormente mencionadas, se utilizaron técnicas de análisis de datos multivariantes como el Análisis de Factores; para el procesamiento de los datos se usó el paquete estadístico SPSSÆ y Excel Æ.

## PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El modelo de encuesta utilizado es una adaptación del instrumento denominado ISTAing, validado por la Unidad de Estudios Ergonómicos de la Escuela de Ingeniería Industrial, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo (UNIERGO). Se presentan doce (12) variables de la escala y cuatro variables auxiliares. Las variables fueron presentadas en orden aleatorio para evitar posibles patrones de comportamiento en los encuestados; en el cuadro 1 se presenta la escala ISTAing adaptada al contexto de las PYMES en estudio.

Para la evaluación de las propiedades psicométricas de la escala, así como para la identificación de las dimensiones subyacentes al Clima Organizacional en Educación Superior, se siguió la metodología presentada por Mejías et al. (2005) y Mejías et al. (2006).

## Cuadro 1: Dimensiones de los factores de Riesgos Psicosociales en las PYMES Valencianas

Dimensión 1: Integración con la organización, <i>percepción de la planificación y del reconocimiento al trabajo realizado por la organización</i>
V1 Recibo toda la información que necesito para realizar bien mi trabajo
V2 Recibo el reconocimiento adecuado a todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado
V3 En estos momentos existe una verdadera amenaza a mi estabilidad laboral y eso me tiene realmente preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo
V4 Vale la pena hablar con entusiasmo de mi trabajo a otras personas
V5 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
V6 Tienen sentido mis tareas
Dimensión 2: Influencia en el trabajo, <i>que es la percepción para el desarrollo de las tareas y situaciones en el trabajo.</i>
V7 Tengo influencia sobre el orden en el que realizo las tareas
V8 Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que se me asigna
V9 En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario
Dimensión 3: Exigencia psicológicas del trabajo, <i>que es la percepción de las exigencias emocionales, y sensoriales que ocasiona el trabajo</i>
V10 Puedo decidir cuándo hacer un descanso
V11 Mi trabajo es desgastador emocionalmente
V12 Es difícil olvidar los problemas del trabajo

### Validez de la escala de medición

La validez se refiere al grado en que una escala de medición es capaz de medir la característica que se pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2003); la misma puede obtenerse desde diferentes enfoques. A saber: validez de contenido, de criterio y de constructo. En esta investigación se determinó la validez de contenido mediante la revisión de literatura; la validez de criterio, por validez concurrente y predictiva, y la validez de concepto, por validez convergente.

El ISTAing cubre todas las dimensiones importantes de las propiedades psicosométricas; las variables que integran la escala constituyen una adaptación de material original, realizado, tomando como referencia los estudios hechos por el grupo de investigación "Unidad de Estudios Ergonómicos (UNIERGO)", por lo que se puede considerar que la escala presenta validez de contenido.

Para determinar la validez concurrente de la escala utilizada, el personal encuestado se clasificó en dos categorías; una, que reunía al personal con baja percepción del clima organizacional en la empresa donde trabaja, formada por aquellos encuestados cuyas puntuaciones promedio fueron inferiores a la media; y otra, con el personal cuya puntuación promedio era superior a la media, que sería el grupo con alta percepción del clima organizacional. Una vez agrupados así, se determinó la existencia de diferencias significativas entre ambas categorías en relación con una pregunta auxiliar que se realizó sobre un concepto teóricamente relacionado: "clima organizacional"; de manera que si existiera diferencia entre dichas medias, se podría decir que la escala es válida. Los resultados de la Prueba U de Mann-Whitney (Estadístico U =166 significativo al 5%) confirma que se trata de una escala con validez concurrente, ya que se observan diferencias significativas entre las dos categorías de personal definidas.

El análisis de regresión para medir la validez predictiva dio como resultado el coeficiente de determinación igual a 0,491, prueba de ajuste del modelo (estadístico  $F=4.532$ ) significativa al 5%, lo que pone de manifiesto que la medición de los factores de riesgo psicosociales, en función de la escala ISTAing, presenta una relación con la variable ambiente de la empresa.

Para determinar la validez convergente de la escala ISTAing, se incluyeron variables relacionadas con clima organizacional, y satisfacción laboral, conceptos diferentes pero muy relacionados con los factores de riesgo psicosociales; los resultados del análisis estadístico realizado, coeficientes de correlación igual a - 0,551 y - 0,622, respectivamente, y ambos significativos al 5%, ponen de manifiesto la validez convergente de la escala.

### Análisis de Factores

El análisis de factores es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables (Pardo y Ruiz, 2002; Johnson, 2000). El análisis de factores parte de la Matriz de Correlaciones, cuyo valor del determinante generada por los datos en el caso de estudio, presentado por el SPSS adjunto a esta matriz, es igual a 0,0008, lo cual es un buen dato desde el punto de vista de la adecuación del análisis, ya que cuando las variables de una matriz están linealmente relacionadas, el valor del determinante se aproxima a cero, lo que significa que el análisis de factores es una técnica pertinente para analizar esas variables.

Adicionalmente, se calculó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, o KMO, el cual arrojó un valor de 0.730, considerado como bueno y aceptable (Vicente y Oliva y Manera, 2003; Visuata y Martori, 2003), lo que quiere decir que hay factores que relacionan a los datos y que puede utilizarse el análisis de factores.

Una vez demostrada la adecuación del uso del modelo, se procedió a encontrar los factores mediante el método de extracción de componentes principales. Se usó como criterio de extracción, el número de factores propuesto por el modelo ISTAing, por lo que se extrajeron tres (03) componentes, lo cual lograron explicar el 61 % de la varianza total.

Para facilitar la interpretación de la solución se utilizó el Método de Rotación VARIMAX. Se obtuvo el siguiente resultado:

**Cuadro 2:** Resultados al aplicar el Método de Rotación VARIMAX

	Component		
	1	2	3
VAR00026	,839		
VAR00025	,804		
VAR00027	,692		
VAR00004	-,662		
VAR00020	,616		
VAR00007	,611		
VAR00002		,778	
VAR00017		,751	
VAR00013		,625	
VAR00030			,801
VAR00023			,713
VAR00028			,672

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

<sup>a</sup>. Rotation converged in 4 iterations.

**Fuente:** Adaptación de salida SPSS

La matriz que presenta la solución rotada, generada por el SPSS, permite una mejor interpretación de los datos. Así, se lograron identificar en un primer factor “Integración con la organización” las variables que tienen que ver con la percepción de la planificación y del reconocimiento al trabajo realizado para la organización, la dimensión “Influencia en el trabajo”, que es la percepción para el desarrollo de las tareas y situaciones en el trabajo y, por último, la dimensión “Exigencia Psicológicas” del trabajo, que es la percepción de las exigencias emocionales, y sensoriales que ocasiona el trabajo

### **Análisis de fiabilidad de la escala**

La fiabilidad del instrumento ISTAing se determinó mediante el análisis de la consistencia interna, la cual hace referencia al grado de relación existente entre los ítems que componen la escala. Con este propósito se usó el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), el cual es el indicador más utilizado para este fin; valores próximos a cero (0) indicarían una ausencia de consistencia interna, y los cercanos a uno (1), consistencia interna entre los ítems de la escala (Prat y Doval, 2003).

La fiabilidad del instrumento ISTAing se determinó mediante el análisis de la consistencia interna. El valor alcanzado para este caso de las PYMES valenciana fue de 0,564, lo cual indica una alta homogeneidad y equivalencia de respuesta a todas las variables a la vez y para todos los encuestados; asimismo, se analizaron los coeficientes intradimensión, registrándose valores de 0,502; 0,678; y 0,589, todos por encima de 0,500 para las tres dimensiones.

La alta consistencia interna es un indicador suficientemente válido de que la escala usada mide la característica: Factores de riesgo psicosociales, lo que se interpreta como garantía de una alta fiabilidad del instrumento.

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo con los resultados obtenidos, y con base en la evaluación de las propiedades psicométricas y el uso de técnicas estadísticas, el instrumento ISTAing es una herramienta eficaz para gestionar los factores de riesgos psicosociales en las PYMES valencianas.

Las pruebas estadísticas realizadas, significativas al 5%, permiten concluir que la escala ISTAing usada en esta investigación para medir los factores de riesgo psicosociales en una muestra de PYMES de la ciudad de Valencia, Venezuela, presenta validez de contenido, de criterio y de concepto, por lo cual se puede usar para medir el clima organizacional en dicho sector empresarial y, previa determinación de la adecuación y adaptaciones pertinentes, en otras empresas.

Basado en el Análisis de Factores realizado, los factores de riesgo psicosociales percibidos por el personal de las diferentes pequeñas y medianas empresas donde se realizó el estudio, se puede dimensionar en tres factores: Integración con la organización, Influencia en el trabajo, Exigencia Psicológicas.

La escala ISTAing de doce (12) variables presentó un índice de consistencia global (alfa de Cronbach) igual a, para el caso reportado en esta investigación 0,564, y superiores a 0,50 para las dimensiones identificadas; así, la escala ISTAing usada es fiable para medir los factores de riesgos psicosociales en las respectivas PYMES.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Norma Internacional ISO 9000 (2000). "Sistemas de Gestión de la Calidad. Términos y definiciones. Ginebra: International Organization for Standardization.
- Norma Internacional ISO 9001 (2000). "Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos". Ginebra: International Organization for Standardization.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOCYMAT ) Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, No.38.236 del 26 de julio de 2005.
- Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria PYMI, (1999) Decreto Nº 1547, Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela.
- Barreto, J., Vásquez, K. Y Mijares, R. (2005). "Diagnóstico del Clima Organizacional en la Empresa Cerámicas Carabobo S.A.C.A Planta Gres Guacara en el año 2005" Trabajo de Grado. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Barron, J., Soler, C. y Bongiovanni, C (2005). "Influencia del clima organizacional en el estrés laboral de las Pymes en Rio Cuarto".
- Memorias de XIV Jornada de Investigación y Trabajos científicos. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Río Cuarto, Argentina.
- Bolhlander, G., Snell, S. y Sherman, A., (2001). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Editorial Internacional Thomson Ediciones.
- Cabrera, G. (1999). Clima Organizacional en empresas chilenas.
- *Revista de psicología social e institucional*, 1 (2). Disponible en <http://www2.uel.br/ccb/psicología/revista/oclima.htm>. Consultado el 15 de noviembre de 2007.
- Cadavid, G. (1998). *Factores Que Influyen En La Determinación Del Clima Organizacional Frente A La Crisis Gerencial Existente En La Empresa ALUCASA*. Trabajo de Grado no publicado. Especialización en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Erad, P. (1999). *Un Apoyo Para Las Pequeñas Y Medianas Empresas*. Disponible en <http://www.pyme.com.mx/articulos/pyme/todoslosarticulos/fundesvenezuela.htm>. Consultado el 20 de febrero de 2008.
- Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Prentice.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Editores.
- Johnson, D. (2000). *Métodos multivariados aplicados al análisis de datos*. México: International Thomson Editores.

- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University press.
- Mejías, A., Reyes, O. y Arzola, M. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 10 (38), 55-61.
- Méndez, C. (2001). *Metodología, tercera edición*. Bogotá: Editorial McGraw Hill.
- Moncada, S.; Llorens, C. y Moreno, N. (2000) Evaluar e intervenir sobre los riesgos psicosociales: es necesario y posible. La metodología ISTAS21 (CoPsoQ). Disponible en [www.srt.gov.ar/publicaciones/NoticiaSRT/99/banconacion/5riesgospsicosociales.pdf](http://www.srt.gov.ar/publicaciones/NoticiaSRT/99/banconacion/5riesgospsicosociales.pdf), Consultado el 22 de Enero de 2008.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo, sexta Edición*. México: Editorial Internacional Thomson Ediciones.
- Prat, R. y Doval, E. (2003). Construcción y análisis estadístico de escalas. En Lévy, J. y Valera, J. (Comp.), *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales*. Madrid: Pearson Educación.
- Reddin, H. (1994). *Organización Orientada al Resultado*. Barcelona, España: Paidó empresas editores.
- Salgado, J., Remeseiro, C., e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme. *Psicothema*, 8 (2), 329-335.
- Sánchez, P. (2004). *Un Modelo de Gestión para el mejoramiento de la Competitividad de la Pequeña y Mediana Empresa*. Trabajo de Grado no publicado. Maestría en Ingeniería Industrial. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10 (37), 78-82.
- Vera, S. (2004). *Diagnóstico Organizacional (Clima) de una Dependencia de La Dirección Superior de la Universidad de Carabobo*. Trabajo de Grado no publicado. Maestría en Administración del Trabajo y relaciones laborales. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Vicente y Oliva, M. de y Manera, J. (2003). El análisis factorial y por componentes principales. En Lévy, J. y Valera, J. (Comp.), *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales*. Madrid: Pearson Educación.
- Villalobos, G. (1999). *Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial*. 32<sup>vo</sup> Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo, Consejo Colombiano de Seguridad. Bogotá, Colombia.

